

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ХАРЦЫЗСКА

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «ГИМНАЗИЯ «ДОМИНАНТА»
ГОРОДА ХАРЦЫЗСКА»**

П Р И К А З

01 сентября 2023г.

Харцызск

№230

Об организации работы с молодыми специалистами, малоопытными педагогами в 2023-2024 учебном году

С целью организации работы с молодыми специалистами, малоопытными учителями, направленной на повышение уровня их психолого-педагогической, общекультурной, профессиональной и методической подготовки, наставничества в образовательном учреждении – оказание помощи молодым специалистам и малоопытным учителям в их профессиональном становлении, а также формирования в общеобразовательном учреждении кадрового ядра

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить Положение о наставничестве (Приложение №1).
2. Утвердить План работы «Школа молодого специалиста» на 2023-2024 учебный год (Приложение 2).
3. Продолжить активное участие в работе Методического адаптера для молодых специалистов учителей начальных классов.
4. Закрепить:
 - 4.1 за молодым специалистом Сотник Д.В учителя-наставника Зиновьеву В.И., учителя английского языка;
 - 4.2 за малоопытными учителями учителей-наставников:
Григоращук П.С. – Ивахненко О.А., учитель начальных классов;
Малышева В.В. – Кацюба В.А., учитель начальных классов
5. Учителям-наставникам Зиновьевой В.И., Ивахненко О.А., Кацюбе В.А.:
 - 5.1. Разработать до 09.10.2023 индивидуальные планы работы с молодыми и малоопытными учителями с учётом теоретической и методической подготовки молодого//малоопытного специалиста.
 - 5.2. Организовать посещение и взаимопосещение уроков, занятий, мероприятий с целью оказания методической помощи.
6. Заместителю директора по УВР Болотиной Е.В., руководителю Методического адаптера Ивахненко О.А., руководителям школьных методических комиссий Зиновьевой В.И., Кацюбе В.А. постоянно оказывать консультационную и методическую помощь в организации самообразовательной деятельности молодых и малоопытных учителей.
7. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.
8. Приказ вступает в силу с даты его подписания.

Директор МБОУ «ГИМНАЗИЯ «ДОМИНАНТА»



И.П.Козлова

Приложение 1
к приказу МБОУ
«Гимназия «Доминанта»
от 01.09.2023 № 230

ПОЛОЖЕНИЕ О НАСТАВНИЧЕСТВЕ В МБОУ «ГИМНАЗИЯ «ДОМИНАНТА»

1. Общие положения.

1.1. Школьное наставничество – разновидность индивидуальной работы опытных специалистов с молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник - опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист - начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.2. Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся у молодого специалиста знаний в области предметной специализации и методики преподавания.

1.3. Правовой основой института школьного наставничества являются настоящее Положение, другие нормативные акты Министерств образования и науки РФ, ДНР, регламентирующие вопросы профессиональной подготовки учителей и специалистов образовательных учреждений.

2. Цели и задачи наставничества.

2.1. *Цель* наставничества в образовательном учреждении – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, а также формирование в школе кадрового ядра.

2.2. *Задачи* наставничества:

- прививать молодым специалистам интерес к педагогической деятельности и создавать условия для закрепления учителей в образовательном учреждении;
- ускорять процесс профессионального становления учителя и развивать способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций коллектива школы и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

3. Организационные основы наставничества.

3.1. Наставничество организуется на основании приказа директора школы с указанием срока аставничества (не менее 1 года). Приказ о закреплении наставника издается не позднее 2 недель с момента назначения молодого специалиста на должность.

3.2. Руководство деятельностью наставников осуществляет заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе и руководитель методических объединений/комиссий, в которых организуется наставничество.

3.3. Руководитель методического объединения/комиссии подбирает наставника из наиболее подготовленных учителей по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- опыт воспитательной и методической работы;
- стабильные показатели в работе;
- богатый жизненный опыт;
- способность и готовность делиться профессиональным опытом;
- системное представление о педагогической деятельности и работе школы;
- стаж педагогической деятельности не менее пяти лет.

3.4. Наставник должен обладать способностями к воспитательной работе и может кметь одновременно не болем двух подшефных.

3.5. Кандидатуры наставников рассматриваются на заседаниях методической комиссии, согласовываются с заместителем директора по УВР.

3.6 Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества.

3.7. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми учителями (специалистами), не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очних высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- учителями, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;

3.8. Замена наставника производится приказом директора школы в случаях:

- увольнения наставника;
- перевода на другую работу подшефного или наставника;
- привлечения наставника к дисциплинарной ответственности;
- психологической несовместимости наставника и подшефного.

3.9. В целях оптимизации планирования школьного наставничества педагог-наставник совместно с подшефным разрабатывает план профессионального становления, как правило, на учебный год. Заместитель директора по УВР может по согласованию с педагогом-наставником и председателем методического объединения (методической комиссии) формировать особый план школьного наставничества, который в этом случае является частью годового плана работы школы.

3.10. Показателями оценки эффективности работы наставника является выполнение целей и задач молодым учителем в период наставничества. Оценка производится заместителем директора по УВР по результатам промежуточного и стогового контроля.

3.11. За успешную работу педагог-наставник может бать отмечен директором учреждения по действующей системе поощрения.

4. Обязанности наставника

4.1. Знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативних актов, определяющих права и обязанности подшефного по занимаемой должности.

4.2. Изучать деловые и нравственные качества подшефного специалиста, его отношение к проведению занятий, колективу общеобразовательного учреждения, учащимся и их родителям.

4.3. Вводить в должность (знакомить с основными обязанностями, требованиями,

предъявляемыми к учителю-предметнику, правилами внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности).

4.4. Проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное поведение подшефным специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий.

4.5. Разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определенным сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

4.6. Оказывать подшефному специалисту индивидуальную помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранивать допущенные ошибки.

4.7. Развивать положительные качества подшефного специалиста, в том числе личным примером, корректировать его поведение, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью подшефного специалиста, вносить предложения о его поощрении или применении мер воспитательного и дисциплинарного воздействия; вести журнал работы наставника и периодически докладывать руководителю методического объединения (методической комиссии) о процессе адаптации молодого специалиста, результатах его труда.

4.9. Подводить итоги профессиональной адаптации подшефного специалиста, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе молодого специалиста.

5. Права наставника

5.1. Привлекать с согласия заместителя директора по УВР или руководителя методического объединения (методической комиссии) других сотрудников учреждения для дополнительного обучения молодого и малоопытного специалиста.

5.2. Получать рабочие отчеты у молодого и малоопытного специалиста как в устной, так и в письменной форме.

6. Обязанности молодого и малоопытного специалиста

В период наставничества молодой и малоопытный специалист обязан:

6.1. Изучать Закон РФ, ДНР «Об образовании», нормативные документы, определяющие его служебную деятельность, структуру, штаты, особенности работы школы и функциональные обязанности по занимаемой должности.

6.2. Выполнять план профессионального становления в установленные сроки.

6.3. Постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности.

6.4. Учиться у наставника методам и формам работы, правильно строить свои взаимоотношения с ним.

6.5. Повышать свой общеобразовательный и культурный уровень.

6.6. Периодически отчитываться о своей работе перед наставником и руководителем методического объединения (методической комиссии).

7. Права молодого и малоопытного специалиста.

Молодой и малоопытный специалист имеет право:

7.1. Вносить на рассмотрение администрации общеобразовательного учреждения предложения по совершенствованию работы, связанной с наставничеством.

7.2. Посещать внешние организации по вопросам, связанным с педагогической деятельностью по согласованию с администрацией учреждения, в котором молодой специалист работает.

7.3. Знакомиться с жалобами и другими документами, содержащими оценку его работы, давать по ним объяснения.

7.4. Защищать профессиональную честь и достоинство.

7.5. Повышать квалификацию удобным для себя способом.

7.6. Запрещается в период наставничества возложение на подшефного специалиста обязанностей по подготовке документов, не указанных в его должностной инструкции и настоящем Положении.

8. Руководство работой наставника.

8.1. Организация работы наставников и контроль их деятельности возлагается на заместителя директора по УВР.

8.2. Заместитель директора по УВР обязан:

- представить назначенного нового специалиста учителям общеобразовательного учреждения, объявить приказ о закреплении за ним педагога-наставника;
- создать необходимые условия для совместной работы молодого и малоопытного специалиста с закрепленным за ним наставником;
- посетить отдельные уроки и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым и малоопытным специалистом;
- организовать обучение наставников передовым формам и методам индивидуальной работы, основам педагогики и психологии, оказывать им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами;
- изучить, обобщить и распространить положительный опыт организации наставничества в образовательном учреждении;
- определить меры поощрения наставников.

Содержание настоящего пункта Положения рассматривается как дополнение к функциональным обязанностям заместителя директора по УВР.

8.3. Непосредственную ответственность за работу наставников с молодыми специалистами несут руководители методических объединений (методических комиссий).

Руководитель методического объединения (методической комиссии) обязан:

- рассмотреть на заседании методического объединения (методической комиссии) индивидуальный план работы наставника;
- провести инструктаж наставников и подшефных специалистов;
- обеспечить возможность осуществления наставником своих обязанностей в соответствии с настоящим Положением;
- осуществлять систематический контроль работы наставника;
- заслушать и утвердить на заседании методического объединения (методической комиссии) отчеты подшефного специалиста и наставника и представить их заместителю директора по УВР.

9. Документы, регламентирующие наставничество.

9.1. К документам, регламентирующим деятельность наставников, относятся:

- настоящее Положение;
- приказ директора учреждения об организации наставничества;
- планы работы педагогического совета и методических объединений (комиссий);
- протоколы заседаний педагогического совета, методических объединений (комиссий), на которых рассматривались вопросы наставничества.

10. Срок действия

- Срок действия настоящего положения – 1 год.

Приложение 2
к приказу МБОУ
«Гимназия «Доминанта»
от 01.09.2023 № 230

ПЛАН РАБОТЫ
«Школа молодого и малоопытного специалиста»
на 2023-2024 учебный год

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение их педагогического мастерства

Задачи:

1. Продолжить формирование у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.
2. Помочь учителю, опираясь на свою деятельность на достижение педагогической науки передового педагогического опыта, творчески внедрять идеи в учебно-воспитательный процесс.
3. Ликвидировать недостаток знаний, формировать профессиональные умения, необходимые для выполнения должностных функций.
4. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности, вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике.

Прогнозируемый результат:

Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование;
Становление молодого учителя как учителя-профессионала;
Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя;
Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся;
Умение проектировать воспитательную систему, работать с классом на основе изучения личности ребенка, проводить индивидуальную работу.

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные, консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов;
- наставничество;
- анкетирование.

Педагоги со стажем работы до 1 года - 1 год
Григорашук Полина Сергеевна – наставник Ивахненко Ольга Алексеевна

Основные виды деятельности:

Организация помощи начинающим педагогам в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта лучших педагогов школы.

Проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков.

Привлечение молодых специалистов к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений.

Посещение уроков молодых специалистов.

Отслеживание результатов работы молодого учителя, педагогическая диагностика.

Организация разработки молодыми специалистами дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Планирование работы

Педагоги со стажем работы до 1 года -1 год

Этап – теоретический (адаптационный)

Цель: оказание практической помощи молодым специалистам в их адаптации в школе, вопросах совершенствования теоретических знаний.

Задачи:

1. Определить сформированность профессионально значимых качеств с целью разработки адаптационной программы профессионального становления молодого учителя.
2. Сформировать навыки самоорганизации и активности.
3. Выявить наиболее серьезные проблемы начинающих педагогов в учебном процессе и определить пути их разрешения.

Прогнозируемый результат: молодой специалист с сформированными навыками самоорганизации, самостоятельного поиска информации, владеющий знаниями и умениями в области поурочного планирования, анализа и самоанализа урока

Формы работы:

- Индивидуальные консультации;
- Посещение уроков;
- занятия Школы молодого специалиста, тренинг, заседания круглого стола.

Педагоги со стажем работы до 2 лет

Сотник Дарья Владимировна –наставник Зиновьева Виктория Ивановна

Этап – теоретико-апробационный (проектировочный)

Цель: формирование потребности молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании теоретических и практических знаний, умений, навыков

Задачи:

1. Стимулировать личностно-профессиональное развитие молодого специалиста посредством использования эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.
2. Сформировать умение планировать и организовать свою деятельность.
3. Обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, способный к проектированию и рефлексии своей деятельности, со сформированной потребностью в постоянном самообразовании

Формы работы:

- индивидуальные, коллективные консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;

- открытие уроки, внеклассные мероприятия.

Педагоги со стажем работы до 3 лет

Малышева Валерия Викторовна – наставник Кацюба Виктория Андреевна

3 год. Этап – апробационный (контрольно-оценочный)

Цель: создание условий для формирования у педагога индивидуального стиля творческой деятельности, становление молодого специалиста как учителя-профессионала.

Задачи:

1. Сформировать потребность и стремление к рефлексии собственной деятельности.
2. Сформировать умение критически оценивать процесс профессионального становления и развития.
3. Сформировать навык самостоятельного управления своим профессиональным развитием.

Прогнозируемый результат: молодой специалист, умеющий планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование, нетрадиционные формы работы, психологически и профессионально готовый к самостоятельной деятельности

Формы работы:

- индивидуальные, групповые консультации;
- посещение уроков;
- мастер-классы;
- открытые уроки, внеклассные мероприятия;
- выступления на педсоветах

№	Тема занятий	Срок	Ответственный
Первый год обучения Тема «Знания и умения учителя — залог творчества и успеха учащихся»			
1	1. Презентация плана работы Школы молодого специалиста на 3 года. 2. Знакомство с локальными актами ОУ. 3. Микроисследование «Изучение затруднений в работе учителя Школы молодого специалиста»	Сентябрь	Руководитель ШМК ЗД по УВР Педагог-психолог
2	1. Занятие Школы молодого специалиста (Методический адаптер). Поурочно-планирование: - формулировка цели, постановка задачи урока, - структура урока 2. Различные классификации типологии уроков. Типы, виды уроков.	В теч. года по отд. плану. Октябрь	Руководитель ШМК ЗД по УВР Педагог-психолог
3	1. Занятие школы молодого специалиста. Самоанализ урока/мероприятия. Критерии составления самоанализа урока/мероприятия	Декабрь	Наставник. Молодой специалист
4	1. Предупредительный контроль. 2. Посещение уроков молодого специалиста с целью наблюдения и диагностики на предмет выявления и предупреждения ошибок в работе молодого	Январь	Руководитель ШМК Наставник.

	специалиста.		
5	1. Заседание круглого стола. Тренинг «Педагогические ситуации. Трудная ситуация на уроке и выход из нее». Совместное обсуждение возникших проблем на уроке.	Март	Руководитель ШМК. Учитель-наставник
6	1. Создание для учащихся ситуации выбора на уроке. 2. Игра – тренинг «Камертон» (каждый учитель показывает свои варианты начала урока)	Апрель	Молодой специалист
7.	1. Неделя успехов. (По отдельному плану). 2. Круглый стол «Управленческие умения учителя и пути их дальнейшего развития». 3. Микроисследование «Приоритеты творческого саморазвития» 4. Анкетирование молодых специалистов «на выходе» на выявление профессиональных затруднений, определение степени комфортности учителя в коллективе.	Май	Руководитель ШМК Молодой специалист
Второй год обучения Тема «Самостоятельный творческий поиск»			
1	1. Развитие творческих способностей учащихся. 2. Микроисследование «Оценка уровня творческого потенциала личности»	Сентябрь	Руководитель ШМК Психолог
2	1. Интеграция — один из путей развития познавательного интереса учащихся. 2. Самообразование учащихся	Октябрь	Руководитель ШМК Наставник
3	1. Самообразование как средство повышения профессиональной компетентности учителя.	Ноябрь	Руководитель ШМК Наставник
4	1. Основы теории развивающего обучения. 2. Сравнение традиционного и адаптивного обучения 3. Работа со способными и одаренными учащимися	Декабрь	Руководитель ШМК Наставник
5	1. Индивидуализация и дифференциация обучения — основные направления современного образования. 2. Деятельность учителя на уроке с личностно-ориентированной направленностью	Февраль	Руководитель ШМК Наставник
6	1. Методика организации коллективных способов обучения как одно из направлений гуманизации образования. 2. Работа с неуспевающими учащимися	Март	Руководитель ШМК Наставник
7.	1. Микроисследование «Какой должна быть работа с молодыми учителями». 2. Конференция «Учиться самому, чтобы успешнее учить других» в рамках	Май	Руководитель ШМК Молодой специалист

	«Неделиуспехов»		
Третий год обучения Тема «Выбор индивидуальной линии»			
1	1. Культура педагогического общения. Микроисследование «Выявление тенденций к стилям педагогического общения»	Сентябрь	Руководитель ШМК Психолог
2	1. Семантический дифференциал. 2. Шкала самооценки личности	Октябрь	Руководитель ШМК Наставник
3	Занятие «ШМС». Система работы с одаренными детьми. Понятие «Одаренность». Виды одаренности. Принципы и подходы в работе с одаренными детьми	Ноябрь	Руководитель ШМК Наставник
4	1. Домашнее задание: как, сколько, когда. Виды индивидуальных и дифференцированных заданий учащимся	Декабрь	Руководитель ШМК Наставник
5	1. Введение в активные методы обучения (превращение модели в игру, имитационные игры). 2. Внеклассная работа по предмету	Февраль	Руководитель ШМК Наставник
6	1. Навыки коммуникации и общения в современном образовании. 2. Имидж современного учителя	Март	Руководитель ШМК
7.	1. Потребность в успехе. Мотив и цель достижения. 2. Дискуссия «Почему школьники редко переживают на уроке чувство успеха?»	Апрель	Руководитель ШМК Молодой специалист
8	Творческий отчет молодых учителей – «Неделя успеха».	Май	Руководитель ШМК Молодой специалист

ОЗНАКОМЛЕННЫ:

учитель нач.классов	_____	П.С.григоращук
ЗД по УВР	_____	Е.В. Болотина
учитель англ.языка	_____	В.И.Зиновьева
учитель нач. классов	_____	О.А. Ивахненко
учитель нач. классов	_____	В.А.Кащоба
учитель нач.классов	_____	В.В.Малышева
учитель англ.языка	_____	Д.В.Сотник

Приказ подготовила заместитель директора по УВР Болотина Е.В.

Напечатано:

в дело -1, на ознакомление -1, ЗД по УВР Болотиной Е.В. - 1